



TIPE-TIPE KEPEMIMPINAN DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN

Andi Muhammad Alifsa Mahendra, Andhika Marjaya

Politeknik Ilmu Pemasarakatan

Abstrak

Kepemimpinan merupakan kekuatan untuk mempengaruhi seseorang, baik dalam melakukan sesuatu maupun tidak. Pemimpin yang berhasil harus memiliki beberapa kriteria yang bergantung pada sudut pandang atau pendekatan yang digunakan, baik itu kepribadian, keterampilan, bakat, sifat, atau otoritas yang dimiliki, pada dasarnya setiap organisasi memiliki seorang pemimpin. setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan tersendiri dalam mengatur organisasi atau institusinya. sama halnya dengan lembaga pemsarakatan. untuk mencapai tujuan dari sistem pemsarakatan di butuhkan seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan efektif untuk di terapkan di lembaga pemsarakatan. selain itu penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yang di maksud untuk menganalis tipe ipe gaya kepemimpinan serta kelebihan dan kekurangan dalam masing masing tipe kepemimpinan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Pemimpin, Pemsarakatan

PENDAHULUAN

Lembaga pemasyarakatan merupakan Lembaga negara yang mempunyai kewajiban bertanggung jawab dan berwenang terhadap penanganan kehidupan narapidana untuk dapat melaksanakan pembinaan, perawatan, dan memanusiasikan narapidana dengan tujuan supaya narapidana setelah keluar dari Lembaga pemasyarakatan dapat di kembalikan dan diterima kembali oleh masyarakat sehingga menjadi manusia yang mempunyai keahlian baru serta kepribadian baru yang taat hukum.(Saefudin, 2020)

Menurut UU. No. 12 Tahun 1995 Sistem Pemasyarakatan adalah suatu tatanan mengenai arah dan batas cara pembinaan warga bina pemasyarakatan berdasarkan Pancasila yang dilaksanakan secara terpadu antara pembina, yang dibina, dan masyarakat untuk meningkatkan kualitas warga binaan pemasyarakatan agar menyadari kesalahan, memperbaiki diri dan tidak mengulangi tindak pidana sehingga dapat diterima kembali oleh masyarakat, dapat aktif berperan dalam pembangunan, dan dapat hidup secara wajar sebagai warga yang baik dan bertanggung jawab.(Pemasyarakatan, 1995)

Kepemimpinan adalah keterampilan yang rumit dan sulit, keterampilan yang tidak pernah dikuasai sepenuhnya oleh siapapun. Ada beberapa hal yang saya lakukan dengan baik sebagai seorang pemimpin dan beberapa hal lain yang tidak saya lakukan dengan baik.(Maxwell, 2005)

Kepemimpinan merupakan kekuatan terhadap pengaruh kepada seseorang, baik dalam melakukan sesuatu maupun tidak. Seseorang dapat disebut pemimpin jika memiliki bawahan atau pengikut. kepemimpinan dan kekuasaan saling berkaitan dan tidak dapat terpisahkan. Oleh karena itu, menjadi pemimpin tidak hanya

berdasarkan suka satu sama lain, tapi terdapat beberapa faktor.

Pemimpin yang berhasil harus memiliki beberapa kriteria yang bergantung pada sudut pandang atau pendekatan yang digunakan, baik itu kepribadian, keterampilan, bakat, sifat, atau otoritas yang dimiliki yang akan sangat mempengaruhi teori dan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan. Semakin tinggi kedudukan seorang pemimpin dalam organisasi, maka semakin dituntut kemampuannya untuk berpikir secara konseptual dan makro.

Dalam buku "The 360 Leader John C Maxwell" menjadi pimpinan tidaklah mudah, dibutuhkan kerja keras, dan tidak akan tercapai dalam waktu semalam. Ketika kita berupaya untuk tumbuh seorang sebagai pemimpin, kita tidak akan selalu sukses. Kita mendapatkan penghargaan sebagaimana yang seharusnya kita dapatkan. Setiap pimpinan tidak selalu mendengarkan rekan kerjanya setiap saat, mungkin mengabaikan. Ada rekan kerja kita tidak mau mengikuti kita. Perjuangan itu akan terus terasa hingga akhir.(Maxwell, 2005)

Jangan biarkan hal tersebut mengecilkan hati anda, jangan biarkan dengan waktu yang lama. Menjadi pemimpin yang baik harus memberikan nilai tambah yang baik kepada organisasi. semua yang Namanya kepemimpinan akan naik turun. Semakin baik menjadi seorang pemimpin, semakin besar dampak yang dapat di dihasilkan. Butuh dorongan dalam mengembangkan skill dalam kepemimpinan. berikut adalah usaha yang perlu dilakukan dalam menjadi seorang pimpinan menurut maxwell.

1. Terbentuknya TIM pemimpin lebih baik daripada satu pemimpin

Setiap pemimpin didunia dalam sejarah mempunyai kelemahan dan titik buta. Setiap organisasi perlu

meningkatkan kepemimpinan di semua level, bekerja dengan bergotong royong akan jauh lebih efektif daripada satu pemimpin yang bekerja sendiri. Agar TIM dalam organisasi berkembang di semua level, maka diperlukan pimpinan di semua level.

2. Setiap level organisasi dibutuhkan pemimpin

Dalam kepemimpinan terdapat hukum kelebihan, terdapat perbedaan antar dua TIM yang semuanya berbakat dalam kepemimpinan. Kepemimpinan yang membuat perbedaan di semua level organisasi

3. Kesuksesan memimpin ditingkatkan level awal merupakan penentu terhadap kepemimpinan di level berikutnya.

Berkembangnya suatu organisasi selalu mencari orang yang terbaik untuk naik ke level selanjutnya dan memimpin. Bagaimana cara mengetahui orang tersebut memenuhi standar dalam melakukan lompatan tersebut? Dengan melihat prestasi di posisi sekarang. Salah satu kunci untuk bergerak naik sebagai pimpinan yang baru yaitu mengoptimalkan dan memfokuskan upaya memimpin yang baik di tempat sekarang, bukan untuk naik jenjang tangga organisasi.

4. kepemimpinan yang baik ditengah menciptakan pemimpin yang baik pula dipuncak.

Di negara maju banyak pemimpin yang baru muncul bekerja keras agar tetap dapat memperbaiki kepemimpinan mereka. Sedangkan di negara berkembang kondisi pemimpin hebat jumlahnya sedikit, pemimpin 360 Derajat nyaris tidak ada. Kebanyakan sangat erat dengan posisi, dan berupaya untuk menjaga jarak sejauh mungkin dengan para rekan kerjanya masing-masing. Kepemimpinan secara keseluruhan biasanya mengakibatkan kegagalan organisasi, karena jika semuanya berkuasa berada di puncak dan tidak ada pemimpin di tengah

untuk membantu mereka, pemimpin tertinggi tidak dapat memimpin dengan cara efektif. Sebagai seorang pemimpin harus berupaya mengidentifikasi, mengembangkan, atau memperdayakan orang lain untuk memimpin.

5. kepemimpinan 360 derajat terdapat kualitas yang harus dimiliki setiap organisasi

Dalam kepemimpinan 360 derajat harus terdapat kualitas tertentu yang memungkinkan mereka memimpin kesemua arah, dan itulah yang membuat mereka berharga bagi suatu organisasi. Sebagai pimpinan yang mampu di semua arah harus memiliki kualitas yang dapat dilihat terhadap semua organisasi kepada semua pegawai, terutama pada para pemimpinnya. Kualitasnya adalah daya adaptasi, perspektif atau sudut pandang, cara komunikasi, kemantapan, kemampuan untuk melayani, kearifan, mempunyai banyak akal, kedewasaan terhadap sesuatu, ketahanan dan andal dalam berpikir.

Optimalisasi pelaksanaan pembinaan dan keamanan di lembaga pemsarakatan dalam mencapai tujuan dari sistem pemsarakatan tentu tidak mudah dilaksanakan. Salah satu peran utama dalam pelaksanaannya yaitu kinerja pimpinan. Berdebat mengenai masalah kepemimpinan tentu tidak terlepas dari permasalahan yang terjadi di lapangan, figure dan karakter pemimpin itu sendiri. Pemimpin yang berpengetahuan tinggi dapat diterima oleh kelompoknya, manajemen yang baik dan berwibawa yang menjadi nilai tambah dalam periode kepemimpinannya apabila terdapat keterbukaan dan kejujuran.(Fitriastuti, 2011)

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian secara kualitatif. Adapun yang dimaksud dengan pendekatan ini merupakan jenis metode penelitian dengan maksud memahami fenomena terhadap objek yang diamati secara holistik, dengan cara mendeskripsikan dalam bentuk kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alami dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah (Moleong, 2007). Tujuan dari penelitian ini adalah membuat pencandraan secara sistematis, factual dan akurat. Objek penelitian pada kasus ini dapat diamati secara mendalam aktivitas (activity), makhluk hidup (actors) yang ada pada suatu tempat (place) tertentu (Sugiyono, 2007)

Dalam pendekatan ini diperlukan metode pengumpulan data dengan tujuan mempermudah penulis dalam menyajikan informasi yang valid dan realible. Menurut Suharsimi (2002) berpendapat bahwa "Metode penelitian merupakan seluruh rangkaian peneliti dalam mengumpulkan data dan informasi yang dapat digunakan sebagai penunjang hasil akhir penelitian.

selain itu penggunaan desain penelitian deskriptif kualitatif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan dan menganalisis Tipe tipe kepemimpinan yang efektif di terapkan di lembaga masyarakatan. Disini peneliti mencari fakta tentang bentuk-bentuk kepemimpinan yang dapat di terapkan di dalam Lembaga Masyarakatan dengan mengamati berbagai kelebihan dan kekurangan dalam masing masing tipe kepemimpinan .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tipe kepemimpinan menurut Kurt Lewin (Haryono, 2015)

1. Tipe Pemimpin yang Otokratis

Yaitu pemimpin yang seenaknya segala keputusan di putuskan tanpa berkonsultasi dengan orang lain atau rekan kerja. Dilakukan tanpa konsultasi dengan rekan kerja atau pengikut. Otokratis dapat dilakukan jika masukan itu tidak diperlukan oleh pengikut. Masukan tidak diperlukan jika keputusan tidak ada berpengaruh oleh hasil dari masukan orang lain atau rekan kerja.

Menurut Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, MM, MPd dalam bukunya intisari teori kepemimpinan contoh pemimpin otokratis adalah presiden H.M. Soeharto (Mantan Presiden Indonesia)

Kelebihan

- a. Pengambilan keputusan dapat lebih cepat dan tidak ada sanggahan dari bawahan atau rekan kerja
- b. Pemimpin ini memiliki sikap dan perilaku yang tegas, apabila terjadi kesalahan maka pimpinan dari organisasi tersebut tak segan untuk menegurnya
- c. Pengawasan lebih mudah dilakukan

Kekurangan

- a. Sikap disiplin seakan-akan menjadi ketakutan karena adanya hukuman hingga pemecatan
- b. Pengontrolan yang dilakukan pimpinan hanya sebatas pengawasan.
- c. Adanya kubu oposisi karena pimpinan yang bersifat berlebihan
- d. Kesempatan dalam berpendapat sangat minim, sehingga sifat kreatifitas sulit disampaikan.
- e. Apabila terjadi perbedaan pendapat maka bawahan akan merasa

tertekan, karena pimpinan akan menganggapnya sebagai orang yang licik atau pembangkang.

- f. Dapat menciptakan perselisihan dan sering terjadi mutasi pegawai karena merasa tidak nyaman dalam situasi tersebut.
- g. Menciptakan suasana yang menakutkan dan kaku karena memiliki pemimpin yang bersifat keras.

2. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Pemimpin yang demokratis melibatkan pengikut dalam pengambilan keputusan. Meskipun keputusan akhir mungkin berbeda dari keputusan awal pemimpin, namun pemimpin berusaha memfasilitasi konsensus dalam pengambilan keputusan secara berkelompok.

Kelebihan

- a. Memberikan hubungan yang harmonis dan tidak kaku antara pimpinan dan bawahan
- b. Rekan kerja akan bersemangat karena merasa diperhatikan
- c. Pengambilan keputusan dilaksanakan dengan cara berdiskusi sehingga bawahan atau rekan kerja akan merasakan dihargai oleh atasan dan dibutuhkan pendapatnya dalam pelaksanaan pekerjaan.
- d. Jarang terjadinya kubu oposisi karena mempunyai tujuan yang sama.
- e. Bawahan dapat mengajukan pendapat dan sarannya sehingga dapat mengembangkan daya kreatifitas
- f. Rasa percaya diri dan nyaman akan meningkat, sehingga bawahan dapat

mengembangkan kemampuan terbaiknya.

Kekurangan

- a. Keputusan yang akan diambil memakan waktu yang cukup lama karena dilakukan musyawarah terlebih dahulu
- b. Sulitnya menyatukan dari berbagai pendapat, sehingga kata mufakat sulit tercapai
- c. Dapat menimbulkan konflik atau masalah apabila keputusan yang diambil tidak sesuai terlebih para anggota mengutamakan ego yang tinggi.

3. Tipe kepemimpinan Laissez-Faire

Merupakan gaya kepemimpinan yang membebaskan oleh bawahan namun tetap bertanggung jawab, pemimpin seperti ini memberikan kebebasan kepada bawahannya untuk melaksanakan tugas dan bekerja sesuai keinginan bawahannya.

Kelebihan

- a. Dalam pelaksanaan tugas, bawahan tidak akan merasakan tekanan dari pimpinan.
- b. Pimpinan tidak memiliki dominasi besar.
- c. Bawahan dapat bersikap mandiri dan berinisiatif karena keputusan berada ditangan mereka.

Kekurangan

- a. Kekacauan dan pemberontakan rentan terjadi.
- b. Keharusan dalam tepatnya bawahan dalam berinisiatif dan dedikasi yang tinggi maka tujuan organisasi sulit tercapai.
- c. Pembiaran oleh pimpinan kepada bawahan menyebabkan bawahan dapat bertindak sesuka hati karena tidak ada kontrol.

Tipe-tipe kepemimpinan Situasional Hersey dan Blanchard (Haryono, 2015)

tingkat kedewasaan pengikut, perlunya tingkat kesiapan pengikut dalam pelaksanaan tugas. Motivasi dan kompetensi adalah unsur kesiapan pengikut.

Asumsi Dasar

Pimpinan menyesuaikan diri terhadap kemampuan pengikut/

Tabel 1. Empat tingkat kematangan pegawai atau pengikut ditinjau dari tingkat kematangan (maturity).

Tinggi	Sedang		Rendah
M4	M3	M2	M1
Pengikut yang cakap (<i>capable</i>) dan motivasi tinggi, sehingga merasa nyaman dalam bekerja (<i>confidence</i>)	Pengikut yang cakap (<i>capable</i>) tetapi motivasi rendah, sehingga tidak nyaman dalam bekerja (<i>insecure</i>)	Pengikut yang tidak cakap (<i>unable</i>) tetapi motivasi tinggi, sehingga nyaman bekerja (<i>confident</i>)	Pengikut yang tidak cakap (<i>unable</i>) dan motivasi rendah, sehingga tidak nyaman bekerja (<i>insecure</i>)

Sumber Tabel (Haryono, 2015)

Deskripsi Teori

Paul Hersey dan Kent Blechard berhasil membuat grafik kepemimpinan situasional sebagai berikut:



Gambar 1. Style of leader

Sumber Gambar Gaya Kepemimpinan Situasional Hersey & Blanchard (Haryono, 2015)

Penjelasan

S1 (Style-1)

Menceritakan/Mengarahkan.

- Kualitas pengikut = komitmen rendah dan kompetensi rendah, tidak nyaman. Tingkat kesiapan satu (M1)
- Gaya pemimpin = memberikan perhatian rendah terhadap pengikut dan memberikan struktur kerja yang ketat dalam keberhasilan pekerjaan.

S2 (Style-2) Menjual

- Kualitas pengikut = mempunyai sedikit kompetensi, komitmen berubah-ubah. Tingkat kesiapan dua (M2)
- Gaya pemimpin = fokus tugas tinggi dan hubungan pengikut tinggi. Jika pengikut melakukan pekerjaan dengan baik, dan kemungkinan mereka percaya diri, maka jika pemimpin mendikte mereka apa yang harus dikerjakan, tentu akan menurunkan motivasi bahkan memberikan perlawanan.

S3 (Style-3)

Partisipatif/Pendukung

- Kualitas pengikut = kompetensi yang tinggi, komitmen berubah-ubah tetapi tidak mau

mengerjakan tugas. Tingkat kesiapan tiga (M3)

- Gaya pemimpin = Pengikut memiliki kemampuan tetapi tidak mau mengerjakan tugas karena komitmen yang rendah. Sehingga pemimpin harus mencari akar masalahnya dan membujuk mereka untuk bekerja sama. Permasalahan utamanya adalah hilangnya motivasi, pemimpin juga perlu mendengarkan, memberikan pujian dan membuat pengikut merasa baik. Ketika pengikut menunjukkan komitmen yang diperlukan.

S4 (Style-4) Delegatif/ Laizess-Faire

- Kualitas pengikut = kompetensi dan kemitmen yang tinggi sehingga mampu bekerjasama. Tingkat kesiapan empat (M4)
- Gaya pemimpin = dalam kondisi ini sebenarnya pemimpin sudah mempercayakan pengikutnya, bahkan dapat meninggalkan pengikutnya karena mereka sudah dapat melakukan pekerjaan dan termotivasi untuk mengerjakannya. Tetapi diperlukan pengawasan untuk memastikan semua pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan rencana.

Tipe kepemimpinan situasional memberikan sikap yang melihat suatu keadaan berdasarkan kondisi dan situasi. Tipe kepemimpinan ini melihat kapan harus dipaksa dan kapan harus moderat dalam pelaksanaan kerja, serta dalam situasi apa pemimpin harus memberikan kebebasan kepada bawahannya sesuai dengan porsinya. (rizqiyahratna, 2015)

Kelebihan

- a. Pimpinan dan bawahan terlibat dalam menentukan keputusan
- b. Menciptakan suasana harmonis antara pimpinan dan bawahan
- c. Pengawasan dilakukan oleh pimpinan sehingga bawahan tidak bisa seenaknya.
- d. Keterbukaan pimpinan dalam pelaksanaan tugas
- e. Bawahan memiliki kreatifitas yang tinggi karena memiliki ruang dalam dalam pelaksanaan tugas.

Kekurangan

- a. Pengambilan keputusan memakan waktu yang cukup lama
- b. Beban yang dirasakan bawahan. Ketika tugas yang dilaksanakan tidak berjalan dengan baik.

Analisis tipe kepemimpinan di Lembaga pemasarakatan.

Tipe Pemimpin yang Otokratis

Tipe ini jika diimplementasikan besar kemungkinan terjadi kegaduhan di Lembaga pemasarakatan, baik itu antar narapidana, antar sesama petugas, narapidana dan petugas, petugas dan masyarakat serta pihak lainnya. makhluk sosial berbeda dengan benda mati, jika dipindahkan akan tetap di tempat tersebut sedangkan manusia perlu keseimbangan karena mereka punya akal dan hati. Jika kita sebagai petugas bertindak semenah-menah tanpa memikirkan penyebab pasti yang dilakukan oleh narapidana, besar kemungkinan terjadi protes yang dapat memicu kerusuhan di Lembaga pemasarakatan.

Tipe Kepemimpinan Demokratis dan Situasional

Dalam tipe demokratis dan situasional tidaklah jauh beda, keduanya bersifat fleksibel sehingga menunjukkan tidak ada satupun tipe kepemimpinan yang terbaik. Dalam tipe

ini kepala Lembaga pemasyarakatan dapat menyeimbangkan antara gaya kepemimpinan dan budaya yang ada di Lembaga pemasyarakatan. budaya yang dimaksud dapat berupa toleransi terhadap resiko, identitas, imbalan, toleransi terhadap konflik dan pola komunikasi.

Setiap kalapas perlu memahami dan menyeimbangkan antara kemampuan pengikutnya dan keinginan kalapas itu sendiri. Memberikan contoh dan arahan serta motivasi merupakan bentuk dukungan dalam pelaksanaan tugas kerja.

Tipe kepemimpinan Laissez-Faire

Pada intinya kebebasan itu dibatasi dengan kebebasan-kebebasan orang lain. Contohnya kalapas memerintahkan KPLP dan anggotanya untuk melaksanakan keamanan di Lembaga pemasyarakatan termasuk barang yang tidak boleh masuk di Lapas yaitu Narkoba. Terjadinya kongkalikong antara pengunjung dan petugas karena adanya situasi dan kesempatan yang memungkinkan dan aman dilaksanakan, tetapi jika ada pengawasan oleh atasan dan kesadaran bagi yang melaksanakannya maka hal itu tidak akan terjadi.

Pemberian fasilitas kepada pegawai salah satu tujuannya untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, bukan untuk kepentingan pribadi. Misalnya penggunaan mobil dinas kepada pegawai yang telah diberikan kepercayaan dalam menunjang pelaksanaan kerja serta merawatnya dengan baik, jika disalahgunakan dengan mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan dinas tentu menjadi persoalan yang dapat menyebabkan ketidakakuran antar sesama pegawai di kantor. parahnya dapat menyebabkan kericuhan antar pegawai bahkan antar narapidana

karena tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

KESIMPULAN

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang dapat memahami semua situasi dilingkungan kerjanya. Ada tiga tipe-tipe kepemimpinan yang dapat diterapkan di Lembaga Pemasyarakatan. Pertama tipe kepemimpinan Otokratis dimana kalapas menentukan keputusan tanpa melibatkan bawahan. Kedua demokratis atau situasional merupakan tipe kepemimpinan yang melibatkan seluruh unit kerja di Lembaga pemasyarakatan dalam pengambilan keputusan. Tipe ketiga Laissez-Faire merupakan tipe kepemimpinan yang memberikan kebebasan bawahannya dalam menentukan keputusan tanpa berkordinasi antar unit kerja dan atasan.

Dalam penelitian ini penulis akan memilih tipe kepemimpinan Demokratis dan situasional dalam kepemimpinan di Lembaga pemasyarakatan karena antar makhluk sosial diperlukan keseimbangan dalam menentukan kebijakan atau keputusan dalam pelaksanaan kerja baik itu antar kalapas dan bawahan, kalapas dan narapidana, serta petugas dan narapidana.

Saran

1. Untuk mencapai tujuan pada organisasi pada Lembaga Pemasyarakatan maka di butuhkan seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang efektif dan cocok pada organisasi tersebut. Selain itu untuk menujung kinerjanya, seorang pemimpin harus memperhatikan kebutuhan organisasinya yaitu setiap pemimpin memiliki tanggung jawab dalam pengembangan SDM, peningkatan inovasi, partisipasi, kontrol serta efisiensi tugas. Dalam

pelaksanaan tersebut, dibutuhkan pemimpin organisasi yang demokratis dan situasional namun tetap mengikuti prosedur yang berlaku.

2. Penelitian mengenai tipe kepemimpinan di Lembaga Pemasarakatan belum pernah dilakukan sebelumnya maka diperlukan penelitian lebih lanjut berupa perbandingan tipe kepemimpinan di Rutan ,Bapas maupun Lapas Khusus seluruh Indonesia sehingga dapat menjadi pertimbangan bagi Pemasarakatan dalam menentukan kebijakan sesuai pada UPT Pemasarakatan.

DAFTAR PUSTAKA

Fitriastuti, T. (2011). PENGARUH TIPE KEPEMIMPINAN PADA PERSEPSI POLITIK DAN OUTCOMES ORGANISASIONAL DENGAN INGRASIASI SEBAGAI. 15, 1-19.

Haryono, S. (2015). Intisari Teori Kepemimpinan.

Maxwell, J. C. (2005). The 360 Leader.

Pemasarakatan. (1995). UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR: 12 TAHUN 1995.

rizqiyahratna. (2015). Tipe - Tipe Kepemimpinan Beserta Kelebihan dan Kekurangannya. Wordpress.Com. <https://rizqiyahratna.wordpress.com/2015/04/01/tipe-tipe-kepemimpinan-beserta-kelebihan-dan-kekurangannya/>

Saefudin, W. (2020). Psikologi Pemasarakatan.